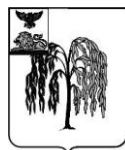


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ИВНЯНСКИЙ РАЙОН»
РАСПОРЯЖЕНИЕ
Посёлок Ивня

07 мая 2015г.

№ 204-р

**Об утверждении регламента
администрирования карт
компетенций и мониторинга
развития профессиональных
компетенций муниципальных
служащих Ивнянского района и
граждан, включенных в кадровый
резерв и резерв управленческих
кадров в органах местного
самоуправления**

В соответствии с распоряжением первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области от 20 августа 2013 года № 127 «Об утверждении регламента администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах исполнительной власти, государственных органах области»:

1. Утвердить прилагаемый регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления.

2. Руководителям структурных подразделений администрации Ивнянского района назначить лиц из числа муниципальных служащих кадровых служб, ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг

развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления (далее - Ответственные лица) по форме согласно приложению.

3. Контроль за исполнением распоряжения возложить на первого заместителя главы администрации района – руководителя аппарата главы администрации района А.Л. Гончарова.

Глава администрации района



В.А. Старченко

**Утвержден
распоряжением администрации
Ивнянского района
от 07 мая 2015г. № 204-р**

**Регламент
администрирования карт компетенций и мониторинга развития
профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского
района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв
управленческих кадров в органах местного самоуправления**

1. Общие положения

1.1. Регламент администрирования карт компетенций и мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, (далее - Регламент) разработан в целях обеспечения контроля за реализацией единой кадровой политики в органах местного самоуправления.

1.2. Под администрированием карт компетенций и мониторингом развития профессиональных компетенций в настоящем Регламенте понимается совокупность механизмов контроля процессов оценки профессиональных компетенций, своевременного отражения результатов оценки в карте компетенций, развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления.

1.3. Администрирование карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций в органах исполнительной власти, осуществляют сотрудники кадровых служб структурных подразделений администрации района.

1.4. Ведение карт компетенций и мониторинг развития профессиональных компетенций муниципальных служащих в органах исполнительной власти осуществляют сотрудники кадровых служб структурных подразделений администрации района, определенные распорядительным документом руководителя органа местного самоуправления (далее - Ответственное лицо).

1.5. Основные понятия:

Компетентность - уровень овладения профессиональной компетенцией.

Карта компетенций - документ, отражающий оценку требуемых и фактически имеющихся профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, которыми они должны обладать для успешного выполнения работы по конкретной должности.

Профиль компетенций - список профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в

кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления с указанием необходимого уровня выраженности по каждой из них, которые определяются должностным регламентом должности муниципальной службы.

2. Порядок ведения карт компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления

2.1. Ведение карт компетенций осуществляется с момента проведения оценки уровня выраженности профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления и создания соответствующей карты компетенций.

2.2. Оценка уровня выраженности профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, проводится в несколько этапов: самооценка, оценка руководителя и экспертная оценка с помощью профессионального тестирования и кейс- интервью.

2.3. Карта компетенций заполняется Ответственным лицом на всех муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, прошедших оценочные мероприятия по выявлению уровня выраженности профессиональных компетенций, по форме согласно приложению к настоящему Регламенту.

2.3. Обновление информации о муниципальных служащих Ивнянского района и гражданах, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, в карте компетенций осуществляется Ответственным лицом в течение трех рабочих дней после получения им данных об изменении:

- фамилии, имени, отчества;
- занимаемой должности;
- постановки в резерв или исключения из резерва;
- уровня выраженности профессиональных компетенций;
- наименования должности руководителя;
- прочей информации, отражение которой предусмотрено формой карты компетенций.

2.4. Ответственное лицо ежегодно к 1 июня представляет в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района должностные регламенты муниципальных служащих органа местного самоуправления, а также информацию о количестве созданных карт компетенций и количестве карт компетенций, в которые были внесены изменения.

2.5. В случае перехода из одного органа местного самоуправления в

другой карта компетенций муниципального служащего или гражданина, включенного в кадровый резерв или резерв управленческих кадров, передается со всей содержащейся в ней информацией.

3. Порядок мониторинга развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления

3.1. Мониторинг развития профессиональных компетенций осуществляется с учетом проведенных оценочных процедур по выявлению у муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления, уровня выраженности профессиональных компетенций с момента утверждения индивидуального плана развития указанных лиц.

3.2. Ответственное лицо осуществляет мониторинг развития профессиональных компетенций муниципальных служащих и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров, согласно их индивидуальному плану развития, разработанному в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке индивидуальных планов развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровые резервы, утвержденными распоряжением первого заместителя Губернатора области - начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 03 сентября 2012 года № 59.

3.3. Информация о результатах прохождения муниципальными служащими и гражданами, включенными в кадровый резерв и резерв управленческих кадров мероприятий по развитию профессиональных компетенций, запланированных в их индивидуальном плане развития, отражается Ответственным лицом в карте компетенций в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Регламента.

3.4. Лица, прошедшие мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций, в соответствии с планом индивидуального развития с целью выявления степени эффективности пройденных развивающих мероприятий в конце календарного года должны вновь пройти оценочные процедуры согласно графику.

4. Контроль

4.1. Ответственное лицо осуществляет соблюдение:

- сроков и достоверности внесения полученных результатов оценки и текущих изменений в карту компетенций муниципальных служащих или граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров;
- сроков реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций, утвержденных в индивидуальном плане;

- сроков прохождения повторных оценочных мероприятий лиц, прошедших запланированное развитие профессиональных компетенций, с целью выявления эффективности развивающих мероприятий (в конце календарного года).

4.2. Контроль за своевременным исполнением обязанностей по администрированию карт компетенций и мониторингу развития профессиональных компетенций муниципальных служащих и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров, осуществляется первым заместителем главы администрации района - руководителем аппарата главы администрации района.

Приложение
к регламенту администрирования карт
компетенций и мониторинга развития
профессиональных компетенций
муниципальных служащих Ивнянского
района и граждан, включенных в
кадровый резерв и резерв управленческих
кадров в органах местного самоуправления

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ **ФИО** _____

Орган власти (учреждение,
организация, предприятие): _____

Подразделение: _____

Занимаемая должность: _____ с _____ по _____

Должность руководителя
органа власти (учреждения,
организации, предприятия): _____

ФИО руководителя: _____

РЕЗЕРВ: _____ с _____ по _____
(наименование)

Подразделение _____

Должность _____

Раздел 1 «Управленческие компетенции»

Уровень выраженности управленческих компетенций

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (m/y)	Имеющийся уровень (u/y)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)	
				эксперт	самооценка			
Управленческие	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей.	Стратегическое планирование (У1)						
		А. Умение представлять образ будущей ситуации, прогнозировать события и разрабатывать стратегии развития социальных сегментов						
		Б. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать стратегии развития социальных сегментов						
		В. Умение представлять образ будущей ситуации, разрабатывать планы реализации стратегии						
		Г. Умение разрабатывать планы реализации стратегии						
	Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень) Предполагается особо высокий уровень развития умений.	Д. Не выражена						
		Принятие решений (У2)						
		А. Умение принимать решения в любых ситуациях, рассматривать альтернативные варианты перед принятием решений, готовность нести ответственность, анализировать возможные последствия						
		Б. Умение принимать решения, основанные на широком круге факторов, готовность брать ответственность за результат, анализировать возможные последствия решений						
		В. Умение принимать решения, рассматривать ряд вариантов, в случае очевидных последствий нести ответственность за результат						
В (2) - уровень базовой компетентности								

<p>(уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г(1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д(0)- уровень некомпетентности (неудовлетворитель ный уровень) Компетенция не развита (неудовлетворитель ный уровень, развитие обязательно, но затруднено)</p>	Г. Умение принимать решения в стандартных ситуациях, в сложных ситуациях обращается за советом (помощью) к руководителю						
	Д. Не выражена						
	Тайм-менеджмент (У3)						
	А. Умение гибко управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов, способность анализировать эффективность распределения рабочего времени						
	Б. Умение управлять своим временем и временем подчиненных для достижения оптимального результата путем рационального распределения обязанностей, делегирования полномочий, расстановки приоритетов						
	В. Умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, способность к ежедневному оперативному планированию работы						
	Г. Недостаточное умение управлять своим временем для достижения оптимального результата, неумение расставлять приоритеты						
	Д. Не выражена						
	Организационная деятельность (У4)						
	А. Умение составлять долгосрочные планы и разбивать работу на этапы, учитывая возможные изменения ситуации и имеющиеся ресурсы, своевременно вносить коррективы в планы, четко ставить задачи подчиненным и определять приоритеты в соответствии с намеченным планом, контролировать ход выполнения проектов, в том числе сроки, способность создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата						
Б. Умение формировать задачи, распределять их, расставляя приоритеты, контролировать ход							

		выполнения отдельных заданий, в том числе сроки, создавать систему правил и норм, приводящую к достижению результата					
		В. Умение распределять рабочие задания, контролировать ход их исполнения					
		Г. Умение организовать свою деятельность, способность к решению рабочих задач					
		Д. Не выражена					
		Ориентация на результат (У5)					
		А. Умение проявлять энергичность и настойчивость в достижении цели, демонстрировать энтузиазм в решении трудных задач, не останавливаться на достигнутом, непрерывно оценивать достижение целей на всех уровнях					
		Б. Стремление находить оптимальные пути для достижения результата, не отвлекаясь на второстепенные задачи, способность просчитывать варианты альтернативных действий на случай возникновения непредвиденных ситуаций					
		В. Стремление находить пути для достижения результата в стандартной ситуации и способность оценивать ресурсы					
		Г. Умение выполнять повседневные задачи, не всегда доводит начатое дело до конечного результата					
		Д. Не выражена					
		Контроль и оценка (У6)					
		А. Способность разрабатывать механизм контроля в зависимости от мотивированности и компетентности сотрудника, умение четко формулировать критерии оценки, использовать различные способы контроля и оценки процесса достижения результата, внедрение системы самоконтроля					
		Б. Способность последовательно контролировать исполнение, осуществлять корректирующие действия в					

Раздел 2 «Административные компетенции»

Уровень выраженности административных компетенций

Таблица 2.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (m/y)	Имеющийся уровень (u/y)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Административные	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей. Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предлагается особо высокий уровень развития умений. В (2) - уровень базовой	Государственность мировоззрения (А1)					
		А. Экспертное представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов, понимание политической ситуации России и ее учет в принятии решений					
		Б. Глубокие представления о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций и решение задач с позиции государственных приоритетов					
		В. (Удовлетворительное) представление о путях развития общества и государства, восприятие ситуаций решение задач с позиции государственных приоритетов					
		Г. Недостаточное представление о путях развития общества и государства, при решении задач отдается предпочтение своему органу власти					
		Д. Не выражена					
		Следование социальным стандартам и требованиям служебной этики (А2)					
		А. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики и внедрение этих стандартов в поведение подчиненных					

<p>компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г (1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д(0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено).</p>	Б. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики					
	В. Полное следование социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях					
	Г. Частичное следование основным социальным стандартам и требованиям служебной этики только в рабочих ситуациях					
	Д. Не выражена					
	Владение средствами устного и письменного общения на русском языке (А3)					
	А. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, речь грамотная, четко формулирует мысли, грамотно пишет					
	Б. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, хорошо раскрывает заданную тему, допускает небольшие паузы для обдумывания и формулирования фраз, и в целом грамотно пишет, допуская пунктуационные ошибки					
	В. Логично и аргументированно изъясняется на русском языке, удовлетворительно раскрывает тему, иногда использует длительные паузы в речи для обдумывания и формулирования фраз, в письменном тексте допускает орфографические и пунктуационные ошибки					
	Г. Может изъясняться на русском языке, часто использует слова-паразиты, неологизмы, сленг, пишет безграмотно					
	Д. Не выражена					
ИТОГО						
						(подпись)

Раздел 3 «Профессиональные базовые компетенции»

Уровень выраженности базовых профессиональных компетенций

Таблица 3.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (m/y)	Имеющийся уровень (u/y)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Профессиональные базовые	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенции необходим преимущественно для руководителей.	Системное мышление (ПБ1)					
		А. Умение эффективно достраивать целостную картину ситуации при недостатке информации, делая верные выводы на основании неполных и/или противоречивых данных, при необходимости продуцирует новые концепции					
		Б. Умение анализировать информацию, выделяя главное, мыслить вариативно, предлагая несколько различных решений проблем, видение взаимосвязей между элементами и умение находить оптимальное решение					
		В. Видение разных факторов, влияющих на ситуацию, структурированный подход к решению проблем, нахождение взаимосвязей между элементами в стандартных ситуациях					
	Б(3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений.	Г. Неумение выделять наиболее значимые аспекты ситуации, принятие решений осуществляет без оценки рисков и последствий					
		Д. Не выражена					
	В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта).	Гибкость мышления (ПБ2)					
		А. Умение гибко адаптировать стратегию своих действий, менять способы решения в соответствии с требованиями ситуации, давать оценку результатов					
		Б. Умение гибко адаптировать тактику своих действий					

<p>Вазовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста. Г(1) - уровень ограничений компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, но затруднено).</p>	и действовать в соответствии с конкретной ситуацией или особенностями поведения того или иного человека					
	В. Умение применять установленные стандарты, правила и процедуры в соответствии с конкретной ситуацией, способность двигаться в новом направлении при изменении ситуации					
	Г. Предлагаемое решение считает единственно верным, не учитывая новую информацию или факты, радикально меняющие положения дел					
	Д. Не выражена					
	Ответственность (ПБ3)					
	А. Готовность всегда нести ответственность за свои решения, решения своих подчиненных и последствия принятых решений					
	Б. Готовность нести ответственность за свои решения и некоторые решения своих подчиненных					
	В. Готовность нести ответственность только за собственные решения					
	Г. Частично признает ответственность, всячески стремится минимизировать ее, иногда перекладывает ответственность на других					
	Д. Не выражена					
	Стремление к развитию (ПБ4)					
	А. Постоянное профессионально-квалификационное развитие, в т.ч. посредством самообразования, создание условий для развития персонала в масштабах организации, организация системы долгосрочного наставничества или обучения					
	Б. Постоянное профессионально-квалификационное развитие, в т.ч. посредством самообразования, развитие своих подчиненных, в том числе путем предоставления практической поддержки и помощи					
В. Постоянное профессионально-квалификационное						

	развитие, в т.ч. посредством самообразования, планирование пути своего дальнейшего профессионального развития						
	Г. Недостаточное внимание к своему профессионально-квалификационному развитию						
	Д. Не выражена						
	Эффективная коммуникация (ПБ5)						
	А. Умение проводить собрания, совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях, владение навыками публичного выступления перед собраниями и СМИ, представление интересов региона, местного органа или организации						
	Б. Умение проводить совещания, убеждать, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях. Владение навыками публичного выступления перед собраниями						
	В. Умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях; владение навыками публичного выступления перед собраниями						
	Г. Недостаточное умение убеждать, находить аргументы для изменения точки зрения или поведения других людей, управлять поведением людей в конфликтных ситуациях						
	Д. Не выражена						
	Лидерство (ПБ6)						
	А. Умение транслировать свои идеи и ожидания высокого результата от совместной деятельности членам команды, помогая им верить в успех, прикладывая максимум сил для достижения цели						
	Б. Умение объединять и вдохновлять людей вокруг своей идеи, формировать команду, стимулировать ее эффективную работу						
	В. Умение объединять людей вокруг своей идеи,						

Раздел 4 «Профессиональные специфические компетенции»

Уровень выраженности специфических профессиональных компетенций

Таблица 4.1

Группы оцениваемых параметров	Уровень выраженности личных параметров	Наименование параметров	Требуемый уровень (т/у)	Имеющийся уровень (и/у)		Результаты тестирования	Примечание (самоподготовка, аттестация, квалификационный экзамен)
				эксперт	самооценка		
Профессиональные специфические	А (4) - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций необходим преимущественно для руководителей.	Нормативность (ПС1)					
		А. Следование установленным нормам, умение отстаивать свои права и внедрение этих норм в деятельности подчиненных					
		Б. Руководство в работе правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами, умение отстаивать свои права					
		В. Готовность действовать, руководствуясь правовыми знаниями и убеждениями в соответствии с законодательством и установленными регламентами					
	Б (3) - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений.	Г. Частичное следование установленным нормам					
		Д. Не выражена					
		Понимание структуры общественных институтов (ПС2)					
		А. Экспертное представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		Б. Глубокое представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления					
		В. (Удовлетворительное) представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального					
В (2) - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень,							

<p>необходимый и достаточный для специалиста. Г(1) - уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие). Д (0) - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Компетенция не развита (неудовлетворительный уровень, развитие обязательно, по затруднено).</p>	управления						
	Г. Недостаточное представление о структуре общественных институтов, особенностях построения системы государственного и муниципального управления						
	Д. Не выражена						
	Владение делопроизводством (ПС3)						
	А. Умение правильно оформлять документы, знание и соблюдение процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения						
	Б. Умение правильно оформлять документы, знать процедуры их согласования, утверждения, хранения и перемещения						
	В. Умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения						
	Г. Недостаточное умение правильно оформлять типовые документы, знание процедур их согласования, утверждения, хранения и перемещения						
	Д. Не выражена						
	Навыки проектного управления (ПС4)						
	А. Умение управлять сложными проектами, программами, несколькими проектами одновременно						
	Б. Умение разрабатывать и оформлять проекты, управлять одним из направлений проекта						
	В. Умение выполнять отдельные функции в проекте						
Г. Наличие представления о проектном управлении							
Д. Не выражена							
Понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления (ПС5)							
А. Экспертное понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления							

		Б. Глубокое понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального уровня					
		В. (Удовлетворительное) понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления					
		Г. Недостаточное понимание финансово-экономических аспектов государственного и муниципального управления					
		Д. Не выражена					
		Владение информационно - коммуникационными технологиями (ПС6)					
		А. Специальный уровень квалификационных требований в области ИКТ: информатизация, создание, развитие и администрирование информационных систем, автоматизация отдельных функций					
		Б. Расширенный уровень квалификационных требований в области ИКТ в сфере использования технических и программных средств, необходимых для решения управленческих задач					
		В. Базовый уровень квалификационных требований в области ИКТ: знания и навыки в сфере использования технических и программных средств					
		Г. Недостаточное владение информационно - коммуникационными технологиями для обработки, хранения и передачи информации					
		Д. Не выражена					
		Знание законодательства по направлению деятельности (ПС7)					
		А. Экспертное знание законодательства, по направлению деятельности					
		Б. Глубокие знания законодательства по направлению деятельности					
		В. Удовлетворительное знание основных законодательных актов по направлению деятельности					

Приложение
к распоряжению администрации
Ивнянского района
от «__» _____ 2015 года № ____

Сведения об ответственных за ведение карт компетенций и мониторинг профессиональных компетенций муниципальных служащих Ивнянского района и граждан, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров в органах местного самоуправления

_____ (наименование органа местного самоуправления)

Ф.И.О. ответственного лица	Замещаемая должность	Телефон /факс	Адрес электронной почты	Реквизиты распорядительного документа о назначении Ответственного лица

Руководитель органа
исполнительной власти

_____ Ф.И.О.
(подпись)

